ANEXO LXII

Decreto por el que se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; se reforman la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal; y se adiciona la Ley de Planeación (Vicente Fox) (Diario Oficial del 10 de abril de 2003)

Exposición de Motivos

Iniciativa de Senadores (Grupo Parlamentario del PRI)

El desarrollo democrático alcanzado por nuestro país requiere una Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Federal que sirva para dar certidumbre y continuidad en las políticas públicas del gobierno federal, al tiempo de garantizar los derechos de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones.

A lo largo de varias décadas, se ha impulsado la incorporación de miles de mexicanas y mexicanos de gran valor en las tareas de gobierno para cumplir con el cometido de construir una nación libre, justa, democrática y soberana. Ha sido un largo proceso de organización basado en el Estado de Derecho.

Los logros alcanzados en los terrenos político, social, económico o cultural, están estrechamente vinculados con el esfuerzo de varias generaciones de servidores públicos, quienes han realizado una labor extraordinaria lo mismo en el campo que en la ciudad, en las escuelas, los hospitales, la construcción de caminos, puentes y carreteras, en la prestación de servicios públicos o en el desarrollo jurídico y administrativo de las instituciones. En suma, en todos los ámbitos de la acción gubernamental y de la vida nacional.

La ciudadanía reclama hoy una administración pública institucional, moderna y eficiente. Es este un imperativo necesario para lograr el equilibrio social y regional del país, para contribuir al incremento de la productividad de la economía y para avanzar en las tareas del desarrollo nacional.

En ese proceso, se requiere que el gobierno cuente con una administración orientada a la prestación de servicios públicos eficientes, oportunos y de calidad; que responda a las demandas de la ciudadanía con flexibilidad y con oportunidad respecto a los cambios estructurales en los que está inmerso el país; que promueva el uso eficiente de los recursos para atender las necesidades sociales y que rinda cuentas de su actuación a los ciudadanos.

Esta Ley tiene los propósitos fundamentales de lograr una administración pública eficiente y eficaz, con capacidad técnica y profesional para el servicio público que garantice el funcionamiento adecuado de las instituciones para la ejecución de planes y programas, así como el logro de las metas del Poder Ejecutivo Federal.

Por ello, se crea un sistema permanente e imparcial de evaluación y capacitación y se regula el ingreso y promoción de los cuadros de la administración pública, con base en criterios verificables de equidad, transparencia y acordes con los intereses nacionales.

Los principios en que se sustenta son la gradualidad, la flexibilidad y la operación descentralizada. Con esto no sólo se promoverá la continuidad de aquellas políticas que beneficien a la sociedad, sino también la participación social y la estabilidad en la relación comunidad-servidores públicos.

Esta Ley parte de la revisión de diversas propuestas y ordenamientos que regulan el servicio civil de carrera en algunas instituciones públicas federales y estatales, así como en organismos descentralizados, y recoge también aportaciones de académicos y expertos que se han dedicado al estudio de estos sistemas en nuestro país y en el extranjero.

La Ley para el servicio profesional de carrera en la administración pública federal representa un avance determinante en la construcción de instituciones modernas y eficientes.

El largo y difícil tránsito en la protección efectiva de los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, y los mecanismos para mejorar su capacidad técnica y profesional, así como la ética en su comportamiento y actitud, para bien de la nación y sus instituciones, podrá culminar con esta ley, que contiene el espíritu del Constituyente, en el sentido de tutelar las relaciones de trabajo y las nuevas percepciones de una actividad productiva que requiere de seguridad, profesionalización y apego a la ley, para consolidar la confianza de la ciudadanía en los servidores públicos federales.

Iniciativa de Senadores (Grupo Parlamentario del PAN)

La creación de un servicio público profesional ha sido preocupación de todos los grupos parlamentarios en esta legislatura, en este sentido se presentó una iniciativa de Ley por parte de la fracción parlamentaria del PRI para legislar en esta materia. No obstante los avances que representa esta iniciativa los senadores que formamos la fracción parlamentaria del Partido Acción Nacional, hemos considerado oportuno enriquecer la discusión, complementarla y oponer algunos conceptos con el fin de que se perfile una ley más completa, flexible y adaptable a los tiempos que estamos viviendo.

Un Servicio Público Profesional es un pilar de cualquier sistema democrático. Si bien una de las grandes virtudes del sistema democrático es la alternancia entre partidos, también es cierto que la Administración Pública no puede por su carácter técnico, estar a merced del mercado electoral, ni convertirse en botín de los partidos políticos en turno.

Es indispensable para el correcto funcionamiento de nuestro sistema democrático, que la Administración Pública Federal esté al margen de las contiendas políticas y que los funcionarios del gobierno operen con continuidad y lealtad al gobernante que haya elegido la ciudadanía.

Del mismo modo la administración pública debe estar formada por funcionarios que permitan los cambios de gobierno con el mínimo trastorno y la máxima eficacia para que la operación del gobierno no se detenga y se afecte lo menos posible a los ciudadanos.

Está claro, que cada nueva administración, implementará nuevas y diferentes políticas públicas, que orientará de manera distinta la aplicación de los presupuestos con el fin de llevar a cabo, su legítimo proyecto de gobierno, sin embargo, sería muy grave querer inventar al país cada sexenio o cada trienio.

La creación de un cuerpo de funcionarios del Estado Mexicano que con profesionalismo puedan servir con responsabilidad y calidad al grupo gobernante en turno sin importar el signo partidario del cual provengan, será una institución sólida que permitirá al sistema democrático desarrollarse sin mayores contratiempos.

La presente iniciativa busca cubrir dos flancos necesarios para blindar administrativamente la transición a la democracia. En primer lugar se pretende crear un cuerpo de funcionarios del Estado, encargados de llevar a cabo las políticas públicas del ejecutivo independientemente de a que partidos pertenezca, impidiendo que cada cambio de administración haya una rotación de funcionarios más allá de los que requiere sustituir el partido político en turno para orientar las políticas públicas según su programa y oferta electoral.

En segundo lugar desarrollar un sistema de personal de muy alta calidad que permita atraer, retener, formar y motivar a los mejores talentos de México en el servicio público. De esta manera la Administración Pública será no sólo un pilar democrático sino uno de los factores más importantes de competitividad en el país.

Un sistema de Servicio Público Profesional como el que se propone tiene de manera adicional una serie de efectos positivos en la transparencia en la administración, la disminución de la corrupción y el clientelismo político y en la actualización, simplificación y modernización del gobierno federal.

Los iniciadores además de encontrar grandes virtudes en el Servicio Público Profesional, entienden que debe haber una serie de mecanismo que permitan que estos propósitos se conviertan en realidades tangibles, asignando responsabilidades muy concretas a las instituciones involucradas para asegurar su cumplimiento y observación.

El objeto de la presente iniciativa es fundamentalmente ofrecerle a México la seguridad de una institución sólida, confiable, honesta, transparente, de alto desempeño y calidad que permita a los gobiernos emanados de diferentes partidos contar con un cuerpo técnico altamente eficaz capaz de transformar la filosofía política de los gobernantes en turno, en políticas públicas que beneficien a los ciudadanos y permitan la continuidad del sistema democrático.

Por todo ello me es grato presentar a la alta consideración de esta Honorable Asamblea del Senado de la República la iniciativa de Ley Federal del Servicio Público Profesional, así como reformas y adiciones a las Leyes Orgánica de la Administración Pública Federal, de Planeación y de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público.

Contenido

La Ley Federal del Servicio Público Profesional crea la figura de Servidores Públicos de Carrera como un Cuerpo de Funcionarios del Estado Mexicano subordinados al Titular del Poder Ejecutivo Federal en turno, encargados de ejecutar las políticas de éste en el marco de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Este Cuerpo de Funcionarios está administrado por cada una de las dependencias del Poder Ejecutivo, en la persona del Oficial Mayor o equivalente, pero será coordinado por la nueva Secretaría de la Función Pública que complementa en su enfoque y contenido a la actual Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo, lo que constituye una visión más profunda que un simple cambio de nombre.

La iniciativa excluye expresamente a los funcionarios públicos de alto nivel que por su condición y facultades, responden más a la orientación y política del gobierno en turno, que a las necesidades técnicas requeridas por el Servicio, por lo que se les excluye expresamente de esta ley al personal que preste sus servicios en la Presidencia de la República, en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, los Secretarios de Despacho, Jefes de Departamento Administrativo, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Titulares de Unidad, Coordinadores Generales y equivalentes, los miembros de las Fuerzas Armadas o personal militarizado oficialmente, personal del sistema de Seguridad Pública, personal del Servicio Exterior Mexicano y asimilado a éste, personal Docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior, personal de las ramas médica, paramédica y grupos afines, personal investigador y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil que estén sujetos al pago por honorarios.

Esto permitirá que los primeros niveles jerárquicos de la Administración Pública no estén desligados de la filosofía y propuestas políticas del gobernante en turno permitiendo orientar sus políticas en el sentido comprometido en su campaña electoral y en sus programas. E impide desviaciones en el Servicio al excluir expresamente a quienes forman parte de otros servicios de carrera y a los que son contratados por honorarios.

Por otra parte, permite a los Funcionarios Públicos de Carrera concursar con base en sus méritos y en igualdad de oportunidades para los puestos llamados de Enlace hasta Director General Adjunto conforme a las bases que esta misa Ley establece.

Al mismo tiempo crea la figura de Funcionario de Libre Designación que permite a los Secretarios designar y remover libremente es decir, sin concurso a los Directores Generales de las Dependencias, con la restricción de que deben cumplir los perfiles requeridos para el cargo y tener la categoría de Servidores Públicos de Carrera.

Adicionalmente se crea la figura de Gabinete de Apoyo, la cual busca regularizar una situación que se da de facto en la Administración Pública Federa pero que causa distorsiones en su funcionamiento. Al permitir a los funcionarios que ocupen los cargos de más alto nivel en la Administración como Secretarios, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Titulares de Unidad y Coordinadores Generales y equivalentes poder contar con un grupos de asesores de su confianza para que ocupen los cargos de secretarios particulares, asesores, secretarias privadas e incluso choferes y les puedan dar el nivel adecuado en su condición de miembros de un Gabinete de Apoyo, que ocupan temporalmente cargos en la Administración Pública pero que no son servidores de carrera.

En este contexto, la creación de estos Gabinetes de Apoyo se limita a la capacidad presupuestal de la dependencia y a la prohibición expresa de realizar funciones directivas que corresponden por ley a la propia dependencia.

Es fundamental mencionar que esta ley vincula aspectos administrativos de la administración del personal de carrera pero de ninguna manera tiene implicación en materia del trabajo, la cual se mantiene en los términos de las legislación aplicable, la cual ni se modifica, ni se adiciona, ni se deroga.

El Servicio Público Profesional se desagrega en siete subsistemas para su funcionamiento a saber;

a) Planeación y Desarrollo de Capital Humano
b) Reclutamiento
c) Selección
d) Formación
e) Desarrollo Profesional
f) Evaluación por Competencias y Resultados
g) Reubicación y Separación.

El Subsistema de Planeación y Desarrollo de Capital Humano es producto de la experiencia acumulada tanto de la Administración Pública en distintos países como de la gestión de Capital Humano en organizaciones privadas. Su finalidad es la de permitirle al sistema planear sus necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, es decir, poder prever el número de servidores que requiere producto de la rotación y la movilidad del personal y al mismo tiempo formar los perfiles con las habilidades y conocimientos necesarios para ocupar los distintos puestos de la administración permitiendo el ascenso y la movilidad interna.

Para desarrollar esta planeación, el Servicio contará con lo que hemos llamado Banco de Talentos, donde cada funcionario que ingresa al Servicio contará con un registro que le permitirá seguir un Plan de Desarrollo Profesional formándose para poder acceder a puestos de mayor jerarquía y responsabilidad en la organización.

En el Banco de Talentos estarán inscritos los miembros del Servicio, desde su reclutamiento hasta su separación a fin de contar con una información sistematizada, y sobre todo actualizada de los servidores públicos, tanto en funciones así como de aquellos profesionales que se encuentren fuera del servicio a fin de tomarlos en cuenta en el caso de vacantes conforme al procedimiento previsto.

El Banco de Talentos es el inventario de Capital Humano de la Administración Pública Federal centralizada y constituye el eje en torno del cual gira la propuesta de un Servicio Público Profesional moderno y diseñado con las técnicas más avanzadas de la administración de personal en el mundo incluyendo las recomendaciones de organizaciones como la OCDE de la que México es miembro.

Por otro lado se prevé que la Secretaría de la Función Pública y Transparencia se coordinará con las dependencias a fin de conformar el Catálogo de Puestos de la Administración Pública en el cual se señalarán los perfiles requeridos por los Servidores Públicos de Carrera para ocupar cada uno de los cargos de la organización.

El Reclutamiento por su parte, es el proceso que permite al Servicio inducir, y atraer a los aspirantes que cubran los perfiles generales y demás requisitos del Catalogo para cubrir un puesto en la Administración Pública.

La idea es darle un carácter proactivo al reclutamiento, que permita y obligue a la Secretaría de la Función Pública a buscar a los mejores talentos en los centros de educación técnica superior y superior y, en su caso, en las organizaciones sociales y privadas, para que ingresen a la administración pública.

El reclutamiento se divide en dos partes, por un lado el de primer ingreso que se llevará a cabo por convocatorias públicas y abiertas cada año a fin de ingresar a las plazas

de enlace y, el reclutamiento a plazas que los comités de selección hayan declarado desiertas según lo estipulado por la propia Ley.

De igual manera el proceso de Selección, comprende la selección a primer ingreso y la selección para puestos de mayor jerarquía y responsabilidad en la organización.

El Subsistema de Selección se basará en el mérito y la igualdad de oportunidades a través concursos de selección donde participarán; a primer ingreso todos los ciudadanos que cubran los perfiles requeridos y; a cargos de mayor responsabilidad y jerarquía en la Administración Pública, todos los Servidores Públicos de Carrera que igualmente cumplan los perfiles requeridos para el cargo y;

Sean escogidos por un Comité formado por la persona que sería su jefe directo, un miembro de la Dirección de Recursos Humanos de la dependencia en cuestión y un representante de la Secretaría de la Función Pública que además funcionaria como fedatario de la legalidad del acto y como protector del Servicio.

En este comité cada miembro tendrá derecho a voto pero el que será el jefe inmediato del concursante tendrá adicionalmente derecho de veto, en consideración a que el jefe debe tener derecho a elegir a sus subordinados porque será en ellos en quien depositará las funciones y responsabilidades de su área. En todo caso, el comité y sus miembros deberán fundar y motivar siempre sus decisiones.

La selección no será un proceso arbitrario o discrecional, deberá llevarse a cabo con la aplicación de exámenes de conocimientos y de habilidades, y cuando fuera necesario, psicométricos, entrevistas, revisión de antecedentes profesionales de los aspirantes o cualquier otro mecanismo que determine cada Comité con la autorización de la Secretaría para asegurar una elección justa y de calidad.

Por lo que se refiere al Subsistema de Formación, los iniciadores reconocemos la importancia y trascendencia de este proceso ya que de éste depende la calidad del Capital Humano que ofrezca el Banco de Talentos y por lo mismo la eficacia del Sistema y de la propia Administración Pública.

Es por ello que se propone hacer obligatoria la inducción a la Administración Pública, a la institución en la que van a laborar y al cargo específico que se va a ocupar. Posteriormente se obliga a los servidores públicos de carrera a profundizar sus conocimientos acerca del puesto que ocupan para mejorar su función y dominarla, así como, certificar esos conocimientos y habilidades y finalmente prepararlo para desarrollar sus capacidades a fin de llenar los perfiles requeridos para ocupar cargos de mayor jerarquía y responsabilidad en la organización.

Desde luego que el Servicio contempla cursos obligatorios, pero también se deja la posibilidad al servidor público de carrera que solicite a su dependencia que se le

incluya en otros tipos de capacitación que le permita encuadrar de mejor manera el perfil idóneo a fin de alcanzar posiciones distintas en la administración pública.

El Subsistema de Desarrollo Profesional norma el proceso mediante el cual los servidores públicos de carrera podrán moverse dentro de la organización de manera ascendente y lateral dentro de su dependencia de origen e incluso en otras dependencias constituyéndose el Plan de Carrera.

Este proceso se llevará a cabo a través del Banco de Talentos que registrará los perfiles de cada funcionario y en caso de vacantes los convocará a concursar para ocupar los distintos cargos de la organización con base en su perfil. En este sentido cualquier funcionario que por cualquier causa no fuere convocado, podrá oponer su perfil al comité para ser tomado en cuenta.

Al mismo tiempo la Ley prevé la figura de convenios Interinstitucionales con diferentes organizaciones del sector público, privado, social y con otros niveles de gobierno para estimular los intercambios que le permitan al Sistema enriquecerse y darle mayor movilidad y experiencia a los propios funcionarios.

Para asegurar una correcta combinación entre la movilidad de los funcionarios y su buen desempeño se les restringe a permanecer por lo menos tres años en cada cargo sin posibilidad de concursar en ese periodo para otra posición de tal manera que puedan dominarlo y certificarlo acumulando habilidades y conocimientos en su registro del Banco de Talentos.

EL Subsistema de Evaluación de Competencias y Resultados, es producto de una concienzuda reflexión acerca del desempeño del gobierno en función de los ciudadanos. La iniciativa contempla la evaluación de los servidores públicos de carrera de manera individual y de Administración Pública de manera colectiva. La primera consiste en que tanto las dependencias como los organismos certificadores competentes, acreditarán que el personal ha desarrollado y mantiene actualizadas las competencias profesionales requeridas para el desempeño de su cargo las cuales se realizarán por lo menos cada cinco años con el fin de asegurar la competencia y calidad del Capital Humano ofrecido por el Banco de Talentos. En caso de que no apruebe esta evaluación. Se le otorga un tiempo suficiente al servidor público para que la presente de nuevo, pero si por segunda vez no la aprueba, causará baja de la administración pública y del Banco de Talentos.

Con la Evaluación por Resultados se evalúa el grado de cumplimiento de las metas concertadas con cada unidad de la dependencia de que se trate, a fin de lograr la asignación de la compensación variable derivada de la aplicación del Sistema de Evaluación y Compensación por Resultados que para efectos de esta iniciativa proponemos su inclusión en la Ley de Planeación.

Dicho Sistema medirá los avances de los objetivos y metas contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo como de los programas sectoriales de las dependencias de la Administración Pública Centralizada.

El servidor público que esté incluido en el Servicio Público Profesional, cuenta con la seguridad que no podrá ser removido de su cargo por razones que no estén previstas en la propia Ley o en otras disposiciones legales. Sin embargo, también la pertenencia al servicio no implica la inamovilidad laboral toda vez que se señalan con claridad los procedimientos y mecanismos para permanecer en el Banco de Talentos como Servidor Público de Carrera.

La iniciativa contempla las causas de separación de los servidores públicos de carrera por virtud del cesamiento de los efectos del nombramiento respectivo, sin responsabilidad para las dependencias, entre las que se encuentran las que consideraríamos como naturales –la muerte o la renuncia del servidor público–, el incumplimiento de lo establecido en la Ley de mérito tal como el reprobar en tres ocasiones consecutivas la capacitación continua o los cursos de actualización o especialización, lo que no debe confundirse con la no aprobación en dos ocasiones seguidas de la evaluación de competencias.

Asimismo se contemplan las causas que se derivan de los efectos de otras leyes, tales como sentencias, laudos, resoluciones firmes o que pongan fin a un procedimiento, sobre los cuales las dependencias están obligadas a su observancia.

La Ley prevé el recurso de revisión contra los actos de aplicación de la misma, el cual se interpondrá ante el Oficial Mayor de la dependencia donde labore el servidor público; sin embargo, se exceptúan los actos señalados en el párrafo anterior en virtud de que nuestro régimen jurídico ya establece los medios idóneos para atacar sus efectos.

Respecto al régimen transitorio de la Ley, una vez que entra en vigor el Servicio Público Profesional empezará a funcionar y deberá operar en su totalidad en no más de dos años. Mientras tanto, los servidores públicos en activo se seguirán sujetando al régimen jurídico vigente pero las vacantes nuevas que se presenten serán cubiertas a través de los concursos públicos y abiertos incluyendo las de primer ingreso para el nivel de enlace.

Asimismo se abrogan en un plazo de 180 días aquellos instrumentos jurídicos que, sin tener el rango de ley, establezcan servicios públicos de carrera como el que contempla la Ley que nos ocupa.

En relación a las leyes Orgánica de la Administración Pública Federal, de Planeación y de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público, las modificaciones que se proponen a esta Soberanía, pretenden materializar el concepto de una nueva gestión pública transparente y eficaz.

Se contempla el cambio de denominación de la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, que de ahora en adelante se le conocerá como Secretaría de la Función Pública y Transparencia, a la cual se le suman nuevas atribuciones a las que ya venía desarrollando tales como organizar, administrar y coordinar el Servicio Público Profesional, establecer normas y lineamientos en materia de planeación y administración de personal, y coordinarse con la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal para la simplificación del marco jurídico que regule la operación y funcionamiento interno de la Administración Pública Federal.

Al mismo tiempo dirige la política informática de las dependencias de la Administración Pública Federal con objeto de darle celeridad y dirección a las políticas de Gobierno Electrónico.

En la Ley de Planeación se adiciona lo relativo al establecimiento del Sistema de Evaluación y Compensación por Resultados, el cual medirá los avances de los objetivos y metas contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo como de los programas sectoriales de las dependencias de la Administración Pública Centralizada.

En la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público se contempla que sea ahora la Secretaría de la Función Pública y Transparencia la que lleve el registro del personal civil de las entidades que realicen gasto público federal, dictando para tal efecto las normas procedentes. Igualmente será esta Secretaría la responsable de determinar expresamente la compatibilidad en el desempeño de dos o más cargos, empleos o comisiones en las entidades, al igual que podrá dispensar las responsabilidades e que incurra un servidor público, según lo que establece la ley.

De aprobarse la presente iniciativa de Ley, le daríamos al País un instrumento jurídico que contempla con un sistema de servicio profesional que fomente la dignidad del servidor público y la profesionalización de la función pública, así como proveer al servidor público de los medios e instrumentos necesarios para aprovechar su capacidad productiva y creativa en el servicio, al tiempo que contaríamos una administración pública moderna, eficiente y productiva.

Los trabajadores de confianza, se verían beneficiados en virtud de que finalmente contarían con un marco legal coherente y sistemático, con jerarquía de ley, permitiéndoles gozar de mayor estabilidad en el servicio y desarrollar una carrera administrativa dentro de la administración pública. De esta manera, se llenaría la laguna jurídica derivada de la falta de una ley sustantiva aplicable a esta clase de servidores civiles.

Finalmente, es importante dejar asentado que la Ley Federal del Servicio Público Profesional traería consigo la posibilidad de contar con una administración pública neutral a los intereses partidistas, lo que significaría un avance más en la consolidación de nuestro sistema democrático.

Este, Honorable Asamblea es un gran paso en la decisión de todos los mexicanos por continuar con la reforma del Estado Mexicano. Como representantes de la Nación, daremos respuesta adecuada a la problemática integral que en materia de servicio público profesional se presenta en la Administración Pública Federal. Con esta Ley, estableceremos un sistema operativo, moderno y eficiente para administrar los recursos humanos del Estado, como el mejor instrumento de cambio para la modernización de nuestro país y elevaremos la productividad de los servidores públicos, así como la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios a cargo de la Administración Pública Federal.

Decreto por el que se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; se reforman la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal; y se adiciona la Ley de Planeación

VICENTE FOX QUESADA, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

"EL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

SE EXPIDE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL; SE REFORMAN LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL Y LA LEY DE PRESUPUESTO, CONTABILIDAD Y GASTO PÚBLICO FEDERAL; Y SE ADICIONA LA LEY DE PLANEACIÓN.

ARTÍCULO PRIMERO.- Se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal para quedar como sigue:

LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único
De la naturaleza y objeto de la Ley

Artículo 1°.- La presente Ley tiene por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada.

Las entidades del sector paraestatal previstas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal podrán establecer sus propios sistemas de servicio profesional de carrera tomando como base los principios de la presente Ley.

Artículo 2°.- El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

El Sistema dependerá del titular del Poder Ejecutivo Federal, será dirigido por la Secretaría de la Función Pública y su operación estará a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública.

Serán principios rectores de este Sistema: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género.

Párrafo reformado DOF 09-01-2006

Artículo 3°.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

I. Sistema: El Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada;
II. Administración Pública: Administración Pública Federal Centralizada;
III. Secretaría: Secretaría de la Función Pública;
IV. Consejo: Consejo Consultivo del Sistema;
V. Comités: Comités Técnicos de Profesionalización y Selección de cada dependencia;
VI. Registro: Registro Único del Servicio Público Profesional;
VII. Dependencia: Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos desconcentrados, Departamentos Administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal;
VIII. Catálogo: Catálogo de Puestos de la Administración Pública Federal Centralizada, incluyendo sus órganos desconcentrados y los Departamentos Administrativos, y
IX. Servidor Público de Carrera: Persona física integrante del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que desempeña un cargo de confianza en alguna dependencia.

Artículo 4°.- Los servidores públicos de carrera se clasificarán en servidores públicos eventuales y titulares. Los eventuales son aquellos que, siendo de primer nivel de ingreso se encuentran en su primer año de desempeño, los que hubieren ingresado con motivo de los casos excepcionales que señala el artículo 34 y aquellos que ingresen por motivo de un convenio.

El servidor público de carrera ingresará al Sistema a través de un concurso de selección y sólo podrá ser nombrado y removido en los casos y bajo los procedimientos previstos por esta Ley.

Artículo 5°.- El Sistema comprenderá, tomando como base el Catálogo, los siguientes rangos:

a) Director General;
b) Director de Área;
c) Subdirector de Área;
d) Jefe de Departamento, y
e) Enlace

Los rangos anteriores comprenden los niveles de adjunto, homólogo o cualquier otro equivalente, cualquiera que sea la denominación que se le dé.

La creación de nuevos cargos en las estructuras orgánicas en funciones equivalentes a las anteriores, sin importar su denominación, deberán estar homologados a los rangos que esta Ley prevé.

La Secretaría, en el ámbito de sus atribuciones deberá emitir los criterios generales para la determinación de los cargos que podrán ser de libre designación.

Éstos deberán cumplir con los requisitos que previamente establezcan las dependencias para cada puesto, y estarán sujetos a los procedimientos de evaluación del desempeño, no así a los de reclutamiento y selección que establece esta Ley.

Artículo 6°.- Los servidores públicos de libre designación y los trabajadores de base de la Administración Pública Federal tendrán acceso al servicio profesional de carrera, sujetándose, en su caso, a los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento previstos en este ordenamiento.

Para la incorporación al Sistema del trabajador de base será necesario contar con licencia o haberse separado de la plaza que ocupa, no pudiendo permanecer activo en ambas situaciones.

Artículo 7°.- El Gabinete de Apoyo es la unidad administrativa adscrita a los Secretarios, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Titulares de Unidad, Titulares de Órganos Desconcentrados y equivalentes para desempeñar un cargo o comisión en las secretarías particulares, coordinaciones de asesores, coordinaciones de comunicación social y servicios de apoyo, de cualquier nivel de conformidad con el presupuesto autorizado.

Los servidores públicos que formen parte de los Gabinetes de Apoyo serán nombrados y removidos libremente por su superior jerárquico inmediato.

Las estructuras de los Gabinetes de Apoyo deberán ser autorizadas por la Secretaría la cual tendrá en cuenta por lo menos los siguientes criterios:

a) La capacidad presupuestal de la dependencia, de conformidad con las disposiciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y
b) La prohibición de que estos Gabinetes de Apoyo ejerzan atribuciones que por ley competan a los servidores públicos de carrera.

Artículo 8°.- El Sistema no comprenderá al personal que preste sus servicios en la Presidencia de la República, la Secretaría de Relaciones Exteriores, los rangos de Secretarios de Despacho, Jefes de Departamento Administrativo, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefe o Titular de Unidad y cargos homólogos; los miembros de las Fuerzas Armadas, del sistema de seguridad pública y seguridad nacional, del Servicio Exterior Mexicano y asimilado a éste; personal docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior; de las ramas médica, paramédica y grupos afines, los gabinetes de apoyo, así como aquellos que estén asimilados a un sistema legal de servicio civil de carrera; y los que presten sus servicios mediante contrato, sujetos al pago por honorarios en las dependencias.

Artículo reformado DOF 01-09-2005

Artículo 9°.- El desempeño del servicio público de carrera será incompatible con el ejercicio de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del servidor público de carrera.

TÍTULO SEGUNDO
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SISTEMA

Capítulo Primero
De los Derechos

Artículo 10.- Los servidores públicos de carrera tendrán los siguientes derechos:

I. Tener estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que prevé esta Ley;
II. Recibir el nombramiento como Servidor Público de Carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en esta Ley;
III. Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, además de los beneficios y estímulos que se prevean;
IV. Acceder a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en este ordenamiento;
V. Recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones;

VI. Ser evaluado con base en los principios rectores de esta Ley y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado, en un plazo no mayor de 60 días;
VII. Ser evaluado nuevamente previa capacitación correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya resultado aprobado, en los términos previstos en la presente Ley;
VIII. Participar en el Comité de selección cuando se trate de designar a un servidor público en la jerarquía inmediata inferior;
IX. Promover los medios de defensa que establece esta Ley, contra las resoluciones emitidas en aplicación de la misma;
X. Recibir una indemnización en los términos de ley, cuando sea despedido injustificadamente, y
XI. Las demás que se deriven de los preceptos del presente ordenamiento, de su reglamento y demás disposiciones aplicables.

Capítulo Segundo
De las Obligaciones

Artículo 11.- Son obligaciones de los servidores públicos de carrera:

I. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Sistema;
II. Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos;
III. Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el Sistema;
IV. Aportar los elementos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados del desempeño;
V. Participar en los programas de capacitación obligatoria que comprende la actualización, especialización y educación formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deba cubrir, en los términos que establezca su nombramiento;
VI. Guardar reserva de la información, documentación y en general, de los asuntos que conozca, en términos de la ley de la materia;
VII. Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades;
VIII. Proporcionar la información y documentación necesarias al funcionario que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitivas;
IX. Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación u objetos de la dependencia o de las personas que allí se encuentren;
X. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña dentro del servicio, y
XI. Las demás que señalen las leyes y disposiciones aplicables.

Artículo 12.- Cada dependencia establecerá las tareas inherentes a los diversos cargos a su adscripción, de acuerdo con esta Ley y su Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y en las demás disposiciones laborales aplicables.

TÍTULO TERCERO
DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Capítulo Primero
Consideraciones Preliminares

Artículo 13.- El Sistema comprende los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación, que se precisan a continuación:

I. Subsistema de Planeación de Recursos Humanos. Determinará en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones;
II. Subsistema de Ingreso. Regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema;
III. Subsistema de Desarrollo Profesional. Contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos; así como, los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos pertenecientes al Sistema;
IV. Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades. Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:
   a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto;
   b) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;
   c) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
   d) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia, y
   e) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas.
   f) Las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres.

Inciso adicionado DOF 09-01-2006

V. Subsistema de Evaluación del Desempeño. Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral;
VI. Subsistema de Separación. Se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos, y
VII. Subsistema de Control y Evaluación. Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del Sistema.

El Reglamento determinará los órganos con que la Secretaría operará uno o más de los anteriores procesos.

Compete a las dependencias de la Administración Pública administrar el Sistema en la esfera de su competencia con base en la normatividad expedida por la Secretaría.

Capítulo Segundo
De la Estructura Funcional

Sección Primera
Del Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos

Artículo 14.- La Secretaría establecerá un Subsistema de Planeación de Recursos Humanos para el eficiente ejercicio del Sistema.

A través de sus diversos procesos, el Subsistema:

I. Registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles y requerimientos de los cargos incluidos en el Catálogo, en coordinación con las dependencias. La Secretaría no autorizará ningún cargo que no esté incluido y descrito en el Catálogo;
II. Operará el Registro;
III. Calculará las necesidades cuantitativas de personal, en coordinación con las dependencias y con base en el Registro, considerando los efectos de los cambios en las estructuras organizacionales, la rotación, retiro, y separación de los servidores públicos sujetos a esta Ley, con el fin de que la estructura de la Administración Pública tenga el número de servidores públicos adecuado para su buen funcionamiento y, acorde con los principios rectores de este Sistema, promueva y garantice la equidad de género y permita la movilidad de los miembros del Sistema;

Fracción reformada DOF 09-01-2006

IV. Elaborará estudios prospectivos de los escenarios futuros de la Administración Pública para determinar las necesidades de formación que requerirá la misma en el corto y mediano plazos, con el fin de permitir a los miembros del Sistema cubrir los perfiles demandados por los diferentes cargos establecidos en el Catálogo;
V. Analizará el desempeño y los resultados de los servidores públicos y las dependencias, emitiendo las conclusiones conducentes;
VI. Revisará y tomará en cuenta para la planeación de los recursos humanos de la Administración Pública Federal los resultados de las evaluaciones sobre el Sistema;
VII. Realizará los demás estudios, programas, acciones y trabajos que sean necesarios para el cumplimiento del objeto de la presente Ley, y
VIII. Ejercerá las demás funciones que le señale esta Ley, su Reglamento y disposiciones relativas.

Sección Segunda
Del Registro Único del Servicio Profesional de Carrera

Artículo 15.- El Registro Único del Servicio Público Profesional es un padrón que contiene información básica y técnica en materia de recursos humanos de la Administración Pública y se establece con fines de apoyar el desarrollo del servidor público de carrera dentro de las dependencias.

Los datos personales que en él se contengan serán considerados confidenciales.

Artículo 16.- El Registro sistematizará la información relativa a la planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades, evaluación del desempeño y separación de los miembros del Sistema.

Artículo 17.- El Registro deberá incluir a cada servidor público que ingrese al Sistema.

Los datos del Registro respecto al proceso de capacitación y desarrollo deberán actualizarse de manera permanente. Esta información permitirá identificar al servidor público como candidato para ocupar vacantes de distinto perfil.

Artículo 18.- El Registro acopiará información de recursos humanos proporcionada por las autoridades o instituciones con las cuales se suscriban convenios, con la finalidad de permitir la participación temporal de aspirantes a servidores públicos en los concursos.

Artículo 19.- El Sistema, en coordinación con las dependencias, registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles y requerimientos de los cargos incluidos en el Catálogo.

Artículo 20.- Será motivo de baja del Registro, la separación del servidor público del Sistema por causas distintas a la renuncia.

Capítulo Tercero
Del Subsistema de Ingreso

Artículo 21.- El aspirante a ingresar al Sistema deberá cumplir, además de lo que señale la convocatoria respectiva, los siguientes requisitos:

I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero cuya condición migratoria permita la función a desarrollar;
II. No haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso;
III. Tener aptitud para el desempeño de sus funciones en el servicio público;
IV. No pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto, y
V. No estar inhabilitado para el servicio público ni encontrarse con algún otro impedimento legal.

No podrá existir discriminación por razón de género, edad, capacidades diferentes, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico o condición social para la pertenencia al servicio.

Artículo 22.- Reclutamiento es el proceso que permite al Sistema atraer aspirantes a ocupar un cargo en la Administración Pública con los perfiles y requisitos necesarios.

Artículo 23.- El reclutamiento se llevará a cabo a través de convocatorias públicas abiertas para ocupar las plazas del primer nivel de ingreso al Sistema.

Este proceso dependerá de las necesidades institucionales de las dependencias para cada ejercicio fiscal de acuerdo al presupuesto autorizado. En caso de ausencia de plazas de este nivel en las dependencias, no se emitirá la convocatoria.

Previo al reclutamiento, la Secretaría organizará eventos de inducción para motivar el acercamiento de aspirantes al concurso anual.

Artículo 24.- El mecanismo de selección para ocupar las plazas que no sean de primer nivel de ingreso será desarrollado por el Comité de conformidad con los procedimientos establecidos en esta Ley, su Reglamento y demás disposiciones relativas.

Artículo 25.- Los Comités deberán llevar a cabo el procedimiento de selección para ocupar cargos de nueva creación, mediante convocatorias públicas abiertas.

Artículo 26.- Cuando se trate de cubrir plazas vacantes distintas al primer nivel de ingreso, los Comités deberán emitir convocatoria pública abierta. Para la selección, además de los requisitos generales y perfiles de los cargos correspondientes, deberán considerarse la trayectoria, experiencia y los resultados de las evaluaciones de los servidores públicos de carrera.

Artículo 27.- Los aspirantes a servidores públicos eventuales únicamente participarán en los procesos de selección relativos a dicha categoría.

En el caso de los servidores públicos provenientes de instituciones u organismos con los que se suscriban convenios no podrán superar en número a los de carrera que se encuentren laborando en esos lugares con motivo de un intercambio.

Artículo 28.- Se entenderá por convocatoria pública y abierta aquella dirigida a servidores públicos en general o para todo interesado que desee ingresar al Sistema, mediante convocatoria publicada en el Diario Oficial de la Federación y en las modalidades que señale el Reglamento.

Las convocatorias señalarán en forma precisa los puestos sujetos a concurso, el perfil que deberán cubrir los aspirantes, los requisitos y los lineamientos generales que se determinen para los exámenes, así como el lugar y fecha de entrega de la documentación correspondiente, de los exámenes y el fallo relacionado con la selección de los candidatos finalistas.

Artículo 29.- La selección es el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema. Su propósito es el garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo.

El procedimiento comprenderá exámenes generales de conocimientos y de habilidades, así como los elementos de valoración que determine el Comité respectivo y que se justifiquen en razón de las necesidades y características que requiere el cargo a concursar. Éstos deberán asegurar la participación en igualdad de oportunidades donde se reconozca el mérito.

Para la determinación de los resultados, los Comités podrán auxiliarse de expertos en la materia.

Artículo 30.- La Secretaría emitirá las guías y lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación que operarán los Comités para las diversas modalidades de selección de servidores públicos de acuerdo con los preceptos de esta Ley y su Reglamento.

Para la calificación definitiva, los Comités aplicarán estos instrumentos, conforme a las reglas de valoración o sistema de puntaje.

En cualquier caso, los comités pugnarán porque prevalezcan los principios rectores a los que hace referencia el artículo 2 de esta Ley.

Párrafo adicionado DOF 09-01-2006

Artículo 31.- El examen de conocimientos, la experiencia y la aptitud en los cargos inmediatos inferiores de la vacante serán elementos importantes en la valoración para ocupar un cargo público de carrera. No será elemento único de valoración el resultado del examen de conocimientos, excepto cuando los aspirantes no obtengan una calificación mínima aprobatoria.

Artículo 32.- Cada dependencia, en coordinación con la Secretaría establecerá los parámetros mínimos de calificación para acceder a los diferentes cargos. Los candidatos que no cumplan con la calificación mínima establecida no podrán continuar con las siguientes etapas del procedimiento de selección.

En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los servidores públicos de la misma dependencia, procurando el equilibrio entre ambos géneros.

Párrafo reformado DOF 09-01-2006

Artículo 33.- Los candidatos seleccionados por los Comités se harán acreedores al nombramiento como Servidor Público de Carrera en la categoría que corresponda. En el caso del primer nivel de ingreso, se hará la designación por un año, al término del cual en caso de un desempeño satisfactorio a juicio del Comité, se le otorgará el nombramiento en la categoría de enlace.

Artículo 34.- En casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema.

Una vez emitida la autorización deberá hacerse de conocimiento de la Secretaría en un plazo no mayor de quince días hábiles, informando las razones que justifiquen el ejercicio de esta atribución y la temporalidad de la misma.

Capítulo Cuarto
Del Subsistema de Desarrollo Profesional

Artículo 35.- Desarrollo Profesional es el proceso mediante el cual los servidores públicos de carrera con base en el mérito podrán ocupar plazas vacantes de igual o mayor jerarquía, en cualquier dependencia o en las entidades públicas y en las instituciones con las cuales exista convenio para tal propósito.

Artículo 36.- Los Comités, en coordinación con la Secretaría, integrarán el Subsistema de Desarrollo Profesional y deberán, a partir del Catálogo, establecer trayectorias de ascenso y promoción, así como sus respectivas reglas a cubrir por parte de los servidores públicos de carrera.

Artículo 37.- Los servidores públicos de carrera podrán acceder a un cargo del Sistema de mayor responsabilidad o jerarquía, una vez cumplidos los procedimientos de reclutamiento y selección contenidos en esta Ley.

Para estos efectos, los Comités deberán tomar en cuenta el puntaje otorgado al servidor público en virtud de sus evaluaciones del desempeño, promociones y los resultados de los exámenes de capacitación, certificación u otros estudios que hubiera realizado, así como de los propios exámenes de selección en los términos de los lineamientos que emitan los Comités.

Para participar en los procesos de promoción, los servidores profesionales de carrera deberán cumplir con los requisitos del puesto y aprobar las pruebas que, para el caso, establezcan los Comités en las convocatorias respectivas.

Artículo 38.- Cada Servidor Público de Carrera en coordinación con el Comité correspondiente podrá definir su plan de carrera partiendo del perfil requerido para desempeñar los distintos cargos de su interés.

Artículo 39.- La movilidad en el Sistema podrá seguir las siguientes trayectorias:

I. Vertical o trayectorias de especialidad que corresponden al perfil del cargo en cuyas posiciones ascendentes, las funciones se harán más complejas y de mayor responsabilidad, y
II. Horizontal o trayectorias laterales, que son aquellas que corresponden a otros grupos o ramas de cargos donde se cumplan condiciones de equivalencia, homologación, e incluso afinidad, entre los cargos que se comparan, a través de sus respectivos perfiles. En este caso, los servidores públicos de carrera que ocupen cargos equiparables podrán optar por movimientos laterales en otros grupos de cargos.

Artículo 40.- Cuando por razones de reestructuración de la Administración Pública, desaparezcan cargos del Catálogo de puestos y servidores públicos de carrera cesen en sus funciones, el Sistema procurará reubicarlos al interior de las dependencias o en cualquiera de las entidades con quienes mantenga convenios, otorgándoles prioridad en un proceso de selección.

Artículo 41.- Los servidores públicos de carrera, previa autorización de su superior jerárquico y de la Secretaría, podrán realizar el intercambio de sus respectivos cargos

para reubicarse en otra ciudad o dependencia. Los cargos deberán ser del mismo nivel y perfil de acuerdo al Catálogo.

Artículo 42.- Los cargos deberán relacionarse en su conjunto con las categorías de sueldo que les correspondan, procurando que entre un cargo inferior y el inmediato superior, existan condiciones salariales proporcionales y equitativas.

Artículo 43.- Las dependencias, en apego a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría, podrán celebrar convenios con autoridades federales, estatales, municipales y del Distrito Federal, y organismos públicos o privados para el intercambio de recursos humanos una vez cubiertos los perfiles requeridos, con el fin de fortalecer el proceso de desarrollo profesional de los servidores públicos de carrera y de ampliar sus experiencias.

Capítulo Quinto
Del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades

Artículo 44.- La Capacitación y la Certificación de Capacidades son los procesos mediante los cuales los servidores públicos de carrera son inducidos, preparados, actualizados y certificados para desempeñar un cargo en la Administración Pública. La Secretaría emitirá las normas que regularán este proceso en las dependencias.

Artículo 45.- Los Comités, con base en la detección de las necesidades de cada dependencia establecerán programas de capacitación para el puesto y en desarrollo administrativo y calidad, para los servidores públicos. Dichos programas podrán ser desarrollados por una o más dependencias en coordinación con la Secretaría y deberán contribuir a la mejoría en la calidad de los bienes o servicios que se presten. Los Comités deberán registrar sus planes anuales de capacitación ante la Secretaría, misma que podrá recomendar ajustes de acuerdo a las necesidades del Sistema.

El Reglamento establecerá los requisitos de calidad exigidos para impartir la capacitación y actualización.

Artículo 46.- La capacitación tendrá los siguientes objetivos:

I. Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de los servidores públicos de carrera en sus cargos;
II. Preparar a los servidores públicos para funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa, y
III. Certificar a los servidores profesionales de carrera en las capacidades profesionales adquiridas.

Artículo 47.- El programa de capacitación tiene como propósito que los servidores públicos de carrera dominen los conocimientos y competencias necesarios para el desarrollo de sus funciones.

El programa de actualización se integra con cursos obligatorios y optativos según lo establezcan los Comités en coordinación con la Secretaría. Se otorgará un puntaje a los servidores públicos de carrera que los acrediten.

Artículo 48.- Los servidores públicos de carrera podrán solicitar su ingreso en distintos programas de capacitación con el fin de desarrollar su propio perfil profesional y alcanzar a futuro distintas posiciones dentro del Sistema o entidades públicas o privadas con las que se celebren convenios, siempre y cuando corresponda a su plan de carrera.

Artículo 49.- Las dependencias, en apego a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría, podrán celebrar convenios con instituciones educativas, centros de investigación y organismos públicos o privados para que impartan cualquier modalidad de capacitación que coadyuve a cubrir las necesidades institucionales de formación de los servidores profesionales de carrera.

Artículo 50.- Los Comités en coordinación con la Secretaría, determinarán mediante la forma y términos en que se otorgará el apoyo institucional necesario para que los servidores profesionales de carrera tengan acceso o continúen con su educación formal, con base en sus evaluaciones y conforme a la disponibilidad presupuestal.

Artículo 51.- Al Servidor Público de Carrera que haya obtenido una beca para realizar estudios de capacitación especial o educación formal, se le otorgarán las facilidades necesarias para su aprovechamiento.

Si la beca es otorgada por la propia dependencia, el Servidor Público de Carrera quedará obligado a prestar sus servicios en ella por un periodo igual al de la duración de la beca o de los estudios financiados. En caso de separación, antes de cumplir con este periodo, deberá reintegrar en forma proporcional a los servicios prestados, los gastos erogados por ese concepto a la dependencia.

Artículo 52.- Los servidores profesionales de carrera deberán ser sometidos a una evaluación para certificar sus capacidades profesionales en los términos que determine la Secretaría por lo menos cada cinco años. Las evaluaciones deberán acreditar que el servidor público ha desarrollado y mantiene actualizado el perfil y aptitudes requeridos para el desempeño de su cargo.

Esta certificación será requisito indispensable para la permanencia de un Servidor Público de Carrera en el Sistema y en su cargo.

Artículo 53.- Cuando el resultado de la evaluación de capacitación de un Servidor Público de Carrera no sea aprobatorio deberá presentarla nuevamente. En ningún caso, ésta podrá realizarse en un periodo menor a 60 días naturales y superior a los 120 días transcurridos después de la notificación que se le haga de dicho resultado.

La dependencia a la que pertenezca el servidor público deberá proporcionarle la capacitación necesaria antes de la siguiente evaluación.

De no aprobar la evaluación, se procederá a la separación del Servidor Público de Carrera de la Administración Pública Federal y por consiguiente, causará baja del Registro.

Capítulo Sexto
Del Subsistema de Evaluación del Desempeño

Artículo 54.- La Evaluación del Desempeño es el método mediante el cual se miden, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.

Artículo 55.- La Evaluación del Desempeño tiene como principales objetivos los siguientes:

I. Valorar el comportamiento de los servidores públicos de carrera en el cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta las metas programáticas establecidas, la capacitación lograda y las aportaciones realizadas;
II. Determinar, en su caso, el otorgamiento de estímulos al desempeño destacado a que se refiere esta Ley;
III. Aportar información para mejorar el funcionamiento de la dependencia en términos de eficiencia, efectividad, honestidad, calidad del servicio y aspectos financieros;
IV. Servir como instrumento para detectar necesidades de capacitación que se requieran en el ámbito de la dependencia, y
V. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas, de conformidad con lo dispuesto por esta Ley y su Reglamento.

Artículo 56.- Los estímulos al desempeño destacado consisten en la cantidad neta que se entrega al Servidor Público de Carrera de manera extraordinaria con motivo de la productividad, eficacia y eficiencia.

Las percepciones extraordinarias en ningún caso se considerarán un ingreso fijo, regular o permanente ni formarán parte de los sueldos u honorarios que perciben en forma ordinaria los servidores públicos.

El Reglamento determinará el otorgamiento de estas compensaciones de acuerdo al nivel de cumplimiento de las metas comprometidas.

Artículo 57.- Cada Comité desarrollará, conforme al Reglamento y los lineamientos que emita la Secretaría, un proyecto de otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor de servidores públicos de su dependencia.

El Comité informará en la propuesta sus razonamientos y criterios invocados para justificar sus candidaturas.

La dependencia hará la valoración de méritos para el otorgamiento de distinciones no económicas y de los estímulos o reconocimientos económicos distintos al salario, con base en su disponibilidad presupuestaria. Ello, de conformidad con las disposiciones del Sistema de Evaluación y Compensación por el Desempeño.

Se consideran sujetos de mérito, aquellos servidores públicos de carrera que hayan realizado contribuciones o mejoras a los procedimientos, al servicio, a la imagen institucional o que se destaquen por la realización de acciones sobresalientes. Estos quedarán asentados en el Registro y se tomarán en cuenta dentro de las agendas individuales de desarrollo.

Artículo 58.- Los Comités en coordinación con la Secretaría realizarán las descripciones y evaluaciones de los puestos que formen parte del Sistema. Asimismo, establecerán los métodos de evaluación de personal que mejor respondan a las necesidades de las dependencias.

Las evaluaciones del desempeño serán requisito indispensable para la permanencia de un Servidor Público de Carrera en el Sistema y en su puesto.

Capítulo Séptimo
Del Subsistema de Separación

Artículo 59.- Para efectos de esta Ley se entenderá por separación del Servidor Público de Carrera la terminación de su nombramiento o las situaciones por las que dicho nombramiento deje de surtir sus efectos.

Artículo 60.- El nombramiento de los servidores profesionales de carrera dejará de surtir efectos sin responsabilidad para las dependencias, por las siguientes causas:

I. Renuncia formulada por el servidor público;
II. Defunción;
III. Sentencia ejecutoriada que imponga al servidor público una pena que implique la privación de su libertad;

IV. Por incumplimiento reiterado e injustificado de cualquiera de las obligaciones que esta Ley le asigna;
La valoración anterior deberá ser realizada por la Secretaría de conformidad con el Reglamento de esta Ley, respetando la garantía de audiencia del servidor público;

V. Hacerse acreedor a sanciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos que impliquen separación del servicio o reincidencia;

VI. No aprobar en dos ocasiones la capacitación obligatoria o su segunda evaluación de desempeño, y

VII. Cuando el resultado de su evaluación del desempeño sea deficiente, en los términos que señale el Reglamento.

El Oficial Mayor o su homólogo en las dependencias deberán dar aviso de esta situación a la Secretaría.

Artículo 61.- La licencia es el acto por el cual un Servidor Público de Carrera, previa autorización del Comité, puede dejar de desempeñar las funciones propias de su cargo de manera temporal, conservando todos o algunos derechos que esta Ley le otorga.

Para que un funcionario pueda obtener una licencia deberá tener una permanencia en el Sistema de al menos dos años y dirigir su solicitud por escrito al Comité, con el visto bueno del superior jerárquico. El dictamen de la solicitud deberá hacerse por escrito, de manera fundada y motivada.

La licencia sin goce de sueldo no será mayor a seis meses y sólo podrá prorrogarse en una sola ocasión por un periodo similar, salvo cuando la persona sea promovida temporalmente al ejercicio de otras comisiones o sea autorizada para capacitarse fuera de su lugar de trabajo por un periodo mayor.

La licencia con goce de sueldo no podrá ser mayor a un mes y sólo se autorizará por causas relacionadas con la capacitación del servidor público vinculadas al ejercicio de sus funciones o por motivos justificados a juicio de la dependencia.

Artículo 62.- Para cubrir el cargo del Servidor Público de Carrera que obtenga licencia se nombrará un Servidor Público de Carrera que actuará de manera provisional. La designación del servidor público que ocupará dicho cargo se realizará conforme a las disposiciones reglamentarias.

Aquellos servidores profesionales de carrera que se hagan cargo de otra función, deberán recibir puntuación adicional en su evaluación de desempeño.

Artículo 63.- La pertenencia al servicio no implica inamovilidad de los servidores públicos de carrera y demás categorías en la administración pública, pero sí garantiza

que no podrán ser removidos de su cargo por razones políticas o por causas y procedimientos no previstos en ésta o en otras leyes aplicables.

Capítulo Octavo
Del Subsistema de Control y Evaluación

Artículo 64.- La Secretaría con apoyo de las dependencias establecerá mecanismos de evaluación sobre la operación del Sistema a efecto de contar con elementos suficientes para su adecuado perfeccionamiento.

Artículo 65.- La evaluación de resultados de los programas de capacitación que se impartan se realizará con base en las valoraciones del desempeño de los servidores públicos que participaron, buscando el desarrollo de la capacitación en la proporción que se identifiquen deficiencias.

Artículo 66.- Los Comités desarrollarán la información necesaria que permita a la Secretaría evaluar los resultados de la operación del Sistema y emitirá reportes sobre el comportamiento observado en cada uno de los Subsistemas.

Capítulo Noveno
De la estructura orgánica del Sistema

Sección Primera
De la Secretaría

Artículo 67.- Para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento, el Sistema contará con los siguientes órganos:

La Secretaría: es la encargada de dirigir el funcionamiento del Sistema en todas las dependencias.

I. El Consejo: es una instancia de apoyo de la Secretaría, que tiene como propósito hacer recomendaciones generales, opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Sistema, y
II. Los Comités son cuerpos colegiados, encargados de operar el Sistema en la dependencia que les corresponda con base en la normatividad que emita la Secretaría para estos efectos.

Artículo 68.- La Secretaría se encargará de dirigir, coordinar, dar seguimiento y evaluar el funcionamiento del Sistema en las dependencias y vigilará que sus principios rectores sean aplicados debidamente al desarrollar el Sistema, de acuerdo con lo establecido por la Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables.

Artículo 69.- La Secretaría contará con las siguientes facultades:

I. Emitir los criterios y establecer los programas generales del Sistema, para su implantación gradual, flexible, descentralizada, integral y eficiente;
II. Elaborar el presupuesto anual para la operación del Sistema;
III. Administrar los bienes y recursos del Sistema;
IV. Expedir los manuales de organización y procedimientos requeridos para el funcionamiento del Sistema;
V. Dictar las normas y políticas que se requieran para la operación del Sistema, en congruencia con los lineamientos establecidos en los programas del Gobierno Federal;
VI. Dar seguimiento a la implantación y operación del Sistema en cada dependencia y en caso necesario, dictar las medidas correctivas que se requieran, tomando las acciones pertinentes sobre aquellos actos y omisiones que puedan constituir responsabilidades administrativas;
VII. Aprobar la constitución o desaparición de los Comités;
VIII. Aprobar las reglas, actos de carácter general y propuestas de reestructuración que emitan los Comités de cada dependencia para el exacto cumplimiento de las disposiciones de esta Ley, debiendo señalar en su Reglamento cuáles son las que requieran de dicha aprobación;
IX. Aprobar los mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;
X. Resolver las inconformidades que se presenten en la operación del Sistema;
XI. Promover y aprobar los programas de capacitación y actualización, así como la planeación de cursos de especialización en los casos que señale el Reglamento;
XII. Establecer los mecanismos que considere necesarios para captar la opinión de la ciudadanía respecto al funcionamiento del Sistema y del mejoramiento de los servicios que brindan las dependencias a partir de su implantación, así como asesorarse por instituciones de educación superior nacionales o extranjeras, empresas especializadas o colegios de profesionales;
XIII. Revisar de manera periódica y selectiva la operación del Sistema en las diversas dependencias;
XIV. Aplicar la presente Ley para efectos administrativos emitiendo criterios obligatorios sobre ésta y otras disposiciones sobre la materia, para la regulación del Sistema;
XV. Ordenar la publicación en el Diario Oficial de la Federación de las disposiciones y acuerdos de carácter general que pronuncie;
XVI. Aprobar los cargos que por excepción, sean de libre designación;
XVII. Dictar los acuerdos necesarios para hacer efectivas las anteriores atribuciones, y
XVIII. Las demás que se establezcan en la presente Ley, su Reglamento y disposiciones aplicables.

Sección Segunda
Del Consejo Consultivo

Artículo 70.- El Consejo es un órgano de apoyo para el Sistema. Estará integrado por el titular de la Secretaría, por los responsables de cada Subsistema, por los presidentes de los comités técnicos de cada dependencia y por representantes de la Secretaría de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público y del Trabajo y Previsión Social, contará además con un representante de los sectores social, privado y académico, a invitación de los demás integrantes.

Son atribuciones del Consejo:

I. Conocer y opinar sobre el Programa Operativo Anual del Sistema en el proceso de dar seguimiento a su observancia y cumplimiento en las áreas de la Administración Pública;
II. Opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Sistema;
III. Estudiar y proponer modificaciones al catálogo de puestos y al tabulador;
IV. Proponer mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;
V. Recomendar programas de capacitación y actualización, así como el desarrollo de cursos de especialización;
VI. Acordar la participación de invitados en las sesiones de Consejo, y
VII. Las que se deriven de las disposiciones de esta Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables.

Artículo 71.- El Consejo estará presidido por el titular de la Secretaría y contará con un Secretario Técnico.

Sección Tercera
De los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección

Artículo 72.- En cada dependencia se instalará un Comité que será el cuerpo técnico especializado encargado de la implantación, operación y evaluación del Sistema al interior de la misma. Asimismo, será responsable de la planeación, formulación de estrategias y análisis prospectivo, para el mejoramiento de los recursos humanos de las dependencias y la prestación de un mejor servicio público a la sociedad; se podrá asesorar de especialistas de instituciones de educación superior y de empresas y asociaciones civiles especializadas, nacionales e internacionales y de colegios de profesionales.

Artículo 73.- Los Comités son responsables de planear, organizar e impartir la inducción general y la inducción al puesto. Para ello, podrán coordinar la realización de cursos con instituciones de educación media superior, técnica y superior.

Artículo 74.- Los Comités estarán integrados por un funcionario de carrera representante del área de recursos humanos de la dependencia, un representante de la Secretaría y el Oficial Mayor o su equivalente, quien lo presidirá.

El Comité, al desarrollarse los procedimientos de ingreso actuará como Comité de Selección. En sustitución del Oficial Mayor participará el superior jerárquico inmediato del área en que se haya registrado la necesidad institucional o la vacante, quien tendrá derecho a voto y a oponer su veto razonado a la selección aprobada por los demás miembros. En estos actos, el representante de la Secretaría deberá certificar el desarrollo de los procedimientos y su resultado final.

Artículo 75.- En cada dependencia, los Comités tendrán las siguientes atribuciones:

I. Emitir reglas generales y dictar actos que definan las modalidades a través de las cuales se implemente el Sistema, conforme a las necesidades y características de la propia institución, de acuerdo con los lineamientos de la Secretaría, la presente Ley y disposiciones que de ella emanen;
II. Aprobar, en coordinación con la Secretaría, los cargos que por excepción sean de libre designación;
III. Elaborar y emitir las convocatorias de los cargos a concurso;
IV. Proponer a la Secretaría políticas y programas específicos de ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y separación del personal de su dependencia, acorde con los procesos que establece la presente Ley;
V. Realizar estudios y estrategias de prospectiva en materia de productividad, con el fin de hacer más eficiente la función pública;
VI. Elaborar los programas de capacitación, especialización para el cargo y de desarrollo administrativo, producto de las evaluaciones del desempeño y de acuerdo a la detección de las necesidades de la institución;
VII. Aplicar exámenes y demás procedimientos de selección, así como valorar y determinar las personas que hayan resultado vencedoras en los concursos;
VIII. Elaborar el proyecto de otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor de servidores públicos de su dependencia;
IX. Determinar la procedencia de separación del servidor público en los casos establecidos en la fracción IV del artículo 60 de este ordenamiento y tramitar la autorización ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y
X. Las demás que se deriven de esta Ley y su Reglamento.

TÍTULO CUARTO

Capítulo Primero
Del Recurso de Revocación

Artículo 76.- En contra de las resoluciones que recaigan en el procedimiento de selección en los términos de esta Ley, el interesado podrá interponer ante la Secretaría,

recurso de revocación dentro del término de diez días contados a partir del día siguiente en que se haga del conocimiento, el nombre del aspirante que obtuvo la calificación más alta en el procedimiento de selección.

Artículo 77.- El recurso de revocación se tramitará de conformidad a lo siguiente:

I. El promovente interpondrá el recurso por escrito, expresando el acto que impugna, los agravios que fueron causados y las pruebas que considere pertinentes, siempre y cuando estén relacionadas con los puntos controvertidos;
II. Las pruebas que se ofrezcan deberán estar relacionadas con cada uno de los hechos controvertidos, siendo inadmisible la prueba confesional por parte de la autoridad;
III. Las pruebas documentales se tendrán por no ofrecidas, si no se acompañan al escrito en el que se interponga el recurso, y sólo serán recabadas por la autoridad, en caso de que las documentales obren en el expediente en que se haya originado la resolución que se recurre;
IV. La Secretaría podrá solicitar que rindan los informes que estime pertinentes, quienes hayan intervenido en el procedimiento de selección;
V. La Secretaría acordará lo que proceda sobre la admisión del recurso y de las pruebas que se hubiesen ofrecido, ordenando el desahogo de las mismas dentro del plazo de diez días hábiles, y
VI. Vencido el plazo para el rendimiento de pruebas, la Secretaría dictará la resolución que proceda en un término que no excederá de quince días hábiles.

Artículo 78.- El recurso de revocación contenido en el presente Título, versará exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y no en los criterios de evaluación que se instrumenten.

Los conflictos individuales de carácter laboral no serán materia del presente recurso.

Se aplicará supletoriamente la Ley Federal de Procedimiento Administrativo a las disposiciones del presente Título.

Capítulo Segundo
De las Competencias

Artículo 79.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para conocer de los conflictos individuales de carácter laboral que se susciten entre las dependencias y los servidores públicos sujetos a esta Ley.

En estos casos, tendrá aplicación la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 80.- En el caso de controversias de carácter administrativo derivadas de la aplicación de esta Ley competerá conocerlas y resolverlas al Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

TRANSITORIOS

Artículo Primero.- Esta Ley entrará en vigor a partir de ciento ochenta días después de su publicación en el **Diario Oficial de la Federación**.

Artículo Segundo.- El Reglamento de la presente Ley deberá emitirse en un plazo no mayor a 180 días, contados a partir de la entrada en vigor de la misma.

El Consejo deberá estar integrado a más tardar dentro de los 45 días siguientes a la entrada en vigor de la presente Ley.

Artículo Tercero.- A la entrada en vigor de la Ley, todos los servidores públicos de confianza en funciones sujetos a la misma, serán considerados servidores públicos de libre designación, en tanto se practiquen las evaluaciones que determine la Secretaría, en coordinación con las dependencias, para su ingreso al Sistema.

Para estos efectos, las dependencias deberán impartir cursos de capacitación en las materias objeto del cargo que desempeñen.

Ningún servidor público de confianza en funciones sujeto a la presente Ley podrá ser considerado Servidor Público de Carrera antes de dos años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Artículo Cuarto.- Cada dependencia, conforme a los criterios que emita la Secretaría, iniciará la operación del Sistema de manera gradual, condicionado al estudio que se realice sobre las características, particularidades, condiciones, requisitos y perfiles que conforman la estructura de la dependencia respectiva, sin excederse del plazo máximo establecido en el párrafo siguiente.

El Sistema deberá operar en su totalidad en un periodo que no excederá de tres años a partir de la iniciación de vigencia de esta Ley.

Una vez publicado el Reglamento todos los cargos vacantes deberán ser asignados a través de concursos públicos y abiertos en tanto el Registro no opere en su totalidad. A partir del siguiente año fiscal a su publicación se convocarán en los términos de esta Ley los concursos a primer ingreso.

La contravención a esta disposición será causa de responsabilidad del servidor público que haya autorizado nombramientos sin apegarse al proceso de ingreso contenido en la presente Ley y motivará su nulidad inmediata.

Artículo Quinto.- Los servidores públicos de las dependencias que a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley tengan en operación un sistema equivalente al del Servicio Profesional de Carrera que se fundamente en disposiciones que no tengan el rango de ley, deberán sujetarse a este ordenamiento en un plazo de 180 días contados a partir de la iniciación de su vigencia.

A efecto de no entorpecer la implantación y operación del Sistema, los Comités de cada dependencia podrán funcionar temporalmente sin personal de carrera de la dependencia, hasta que se cuente con estos servidores en la propia dependencia.

Artículo Sexto.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público hará las previsiones necesarias en el proyecto anual de Presupuesto de Egresos de la Federación para cubrir las erogaciones que deriven de la aplicación de esta Ley con cargo al presupuesto de las dependencias.

Artículo Séptimo.- Se derogan las disposiciones que se opongan al presente decreto.

Se abroga el Acuerdo por el que se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un Instrumento de Coordinación y Asesoría del Ejecutivo Federal para la Instauración del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de junio de 1983 y el Reglamento Interior de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de junio de 1984. Las referencias a esta Comisión se entenderán realizadas a la Secretaría de la Función Pública.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se reforma la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en sus artículos 26 y 31 fracciones XIX y XXIV; se adiciona el artículo 27 con una fracción VI bis, XVIII bis y XXVII; y se modifican sus fracciones XVIII y XXVI para quedar como sigue:

Artículo 26.- Para el despacho de los asuntos del orden administrativo, el Poder Ejecutivo de la Unión contará con las siguientes dependencias:

Secretaría de Gobernación
Secretaría de Relaciones Exteriores
Secretaría de la Defensa Nacional
Secretaría de Marina
Secretaría de Seguridad Pública
Secretaría de Hacienda y Crédito Público
Secretaría de Desarrollo Social
Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales
Secretaría de Energía
Secretaría de Economía

Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación
Secretaría de Comunicaciones y Transportes
Secretaría de la Función Pública
Secretaría de Educación Pública
Secretaría de Salud
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Secretaría de la Reforma Agraria
Secretaría de Turismo
Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal

"**Artículo 31.-** A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

XIX. Coordinar y desarrollar los servicios nacionales de estadística y de información geográfica, así como establecer las normas y procedimientos para su organización, funcionamiento y coordinación;

XXIV. Ejercer el control presupuestal de los servicios personales y establecer normas y lineamientos en materia de control del gasto en ese rubro, y

"**Artículo 37.-** A la Secretaría de la Función Pública corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

VI bis. Dirigir, organizar y operar el Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en los términos de la Ley de la materia, dictando las resoluciones conducentes en los casos de duda sobre la interpretación y alcances de sus normas;

XVIII. Aprobar y registrar las estructuras orgánicas y ocupacionales de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y sus modificaciones; previo dictamen presupuestal favorable de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;

XVIII bis. Establecer normas y lineamientos en materia de planeación y administración de personal;

XXVI. Promover las estrategias necesarias para establecer políticas de gobierno electrónico, y

XXVII. Las demás que le encomienden expresamente las leyes y reglamentos."

TRANSITORIOS

Artículo Primero.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público realizará lo necesario a efecto de asegurar la transferencia de los recursos presupuestarios destinados al pago de los sueldos, prestaciones y demás percepciones que deban cubrirse a favor de los servidores públicos que por virtud del presente decreto pasarán a depender de la Secretaría de la Función Pública.

Artículo Segundo.- Aquellas disposiciones que hagan mención a la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo se entenderán referidas a la Secretaría de la Función Pública.

Artículo Tercero.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

ARTÍCULO TERCERO.- Se adiciona un tercer párrafo al artículo 9o. de la Ley de Planeación para quedar como sigue:

Artículo 9o.- ...
El Ejecutivo Federal establecerá un Sistema de Evaluación y Compensación por el Desempeño para medir los avances de las dependencias de la Administración Pública Federal centralizada en el logro de los objetivos y metas del Plan y de los programas sectoriales que se hayan comprometido a alcanzar anualmente y para compensar y estimular el buen desempeño de las unidades administrativas y de los servidores públicos.

TRANSITORIO

Artículo Único.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

ARTÍCULO CUARTO.- Se reforman los artículos 19, fracción III; 33 párrafo primero, 34 y 48 párrafo primero de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal, para quedar como sigue:

Artículo 19.- El Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación se integrará con los documentos que se refieran a:

III. Estimación de ingresos y proposición de gastos del ejercicio fiscal para el que se propone, incluyendo el monto y clasificación correspondiente a las percepciones que se cubren en favor de los servidores públicos.

Dichas percepciones incluyen lo relativo a sueldos, prestaciones y estímulos por cumplimiento de metas, recompensas, incentivos o conceptos equivalentes a éstos;

Artículo 33.- La Secretaría de la Función Pública será responsable de llevar un registro de personal civil de las entidades que realicen gasto público federal y para tal efecto estará facultada para dictar las normas que considere procedentes.

Artículo 34.- Salvo lo previsto en las leyes, el Ejecutivo Federal, por conducto de la Secretaría de la Función Pública, determinará en forma expresa la procedencia general

de la compatibilidad para el desempeño de dos o más cargos, empleos o comisiones, con cargo a los presupuestos de las entidades, sin perjuicio del estricto cumplimiento de las metas, tareas, proyectos, horarios y jornadas que en su caso correspondan. En todo caso, los interesados podrán optar por el cargo, empleo o comisión que les convenga.

Artículo 48.- La Secretaría de la Función Pública podrá dispensar las responsabilidades en que se incurra, siempre que los hechos que las constituyan no revistan un carácter delictuoso, ni se deban a culpa grave o descuido notorio del responsable, y que los daños causados no excedan cien veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal.

TRANSITORIO

Artículo Único.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

México, D.F., a 3 de abril de 2003.